Comité des griefs des Forces canadiennes

Canadian Forces Grievance Board

Comité des griefs des Forces canadiennes 05

Mission Effectuer l'examen des griefs afin de rendre des conclusions et recommandations impartiales et équitables avec célérité et sans formalisme au Chef d'état-major de la Défense et au plaignant. **Vision** Les compétences et l'expertise du Comité en matière de traitement des griefs seront mises en valeur grâce à la qualité de ses conclusions et recommandations. Cette vision sera réalisée lorsque : • les principes d'intégrité et d'équité qui sous-tendent le Comité inspireront la confiance des membres des Forces canadiennes; • les membres des Forces canadiennes seront persuadés que les conclusions et recommandations du Comité sont rendues avec objectivité, célérité, de façon juste et impartiale; • les travaux du Comité auront un impact positif sur les conditions de travail des militaires et contribueront à une meilleure compréhension et application de la réglementation, des politiques et des directives; • les organismes publics, au Canada et ailleurs, consulteront le Comité à propos de leur propre système de gestion et de traitement des griefs.

Rapport annuel

Canada

Comité des griefs des Forces canadiennes 2006

N° de catalogue DG1-2005

ISBN 0-662-49068-1

Le 31 mars 2006

L'honorable Gordon O'Connor
Ministre de la Défense nationale
Quartier général de la Défense nationale
Édifice Mgén Georges R. Pearkes
101, promenade Colonel By
Ottawa (Ontario)
K1A 0K2

Monsieur le Ministre,

Conformément au paragraphe 29.28(1) de la *Loi sur la défense nationale*, je vous soumets le rapport d'activités du Comité des griefs des Forces canadiennes pour l'année 2005 qui doit être déposé devant le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes meilleurs sentiments.

La présidente,

Diane Laurin

Table des matières

Message de la présidente

I. Le Comité des griefs des Forces canadiennes / 4

Mission / 4

La pierre angulaire du Comité des griefs des Forces canadiennes / 4

Mandat / 5

Structure du Comité / 6

Le processus de règlement des griefs des FC : un processus à deux paliers / 7

II. Revue de l'année 2005 / 8

Section I. Faits saillants / 8

Un cinquième anniversaire / 8

Nouveaux membres du Comité / 9

Une plus grande visibilité / 9

Faire passer le message / 10

Visiteurs en provenance de l'Australie / 11

Une première audience / 11

Section II. Statistiques opérationnelles / 12

Charge de travail du CGFC à ce jour / 12

Aperçu des décisions rendues par le CEMD en 2005 / 12

Statut des cas renvoyés au Comité par année / 13

Catégories générales de griefs soumis au Comité / 14

Conclusion / 14

III. Une question d'équité procédurale, résumés de dossiers et enjeux systémiques / 15

Une question d'équité procédurale / 15

Résumés de dossiers / 16

Droit à l'aide au déplacement en congé – Définition d'enfant à charge / 16

Droit d'occuper des logements familiaux / 17

Libération – Changement de motif, de 4c) à 5c) / 17

Frais de logement, de repas et frais divers en cours de déplacement – Attribution de logements familiaux / 18

Libération – Violation de l'équité procédurale / 18

Remboursement de dépenses pour la garde d'un animal de compagnie / 19

Recommandations sur des enjeux systémiques / 20

Traitement des réservistes engagés à un camp d'instruction d'été des cadets / 20

Incohérence des subventions pour la garde des enfants à la maison et la garde des enfants pendant un voyage pour recherche de logement / 21

Méthode uniforme de recouvrement des trop-payés / 21

Restriction des prestations de l'aide au transport / 22

Annexes / 23

Biographies / 24

Tableau financier / 29

Pour nous joindre / 30

Message de la présidente

Diane Laurin

L'année 2005 a marqué le cinquième anniversaire du Comité des griefs des Forces canadiennes. En juin, nous avons commémoré cet anniversaire en organisant une réception pour célébrer nos réalisations avec les nombreuses personnes qui ont participé à la mise sur pied du Comité et avec lesquelles nous avons tissé des liens professionnels fructueux au fil des ans.

Bien entendu, un tel anniversaire donne matière à réflexion et, avec le recul, nous constatons qu'il existe de nombreuses raisons d'être fiers :

- **Une plus grande visibilité :** Nous avons rehaussé notre profil et sensibilisé davantage d'hommes et de femmes des Forces canadiennes à notre rôle au sein du système de justice administrative militaire. Nous avons visité des bases militaires à travers le Canada afin de présenter notre message et ce dans le cadre de forums publics et de discussions ouvertes. Ces visites nous ont également permis de recueillir des renseignements de première main sur la réalité de la vie dans les bases militaires. De plus, nous avons saisi toutes les occasions qui se sont présentées pour rencontrer les spécialistes militaires et civils qui désiraient en apprendre davantage sur notre travail. Par ailleurs, la création et l'amélioration constante de nos outils de communication nous permettent de rejoindre un auditoire de plus en plus grand et diversifié.
- **Témoignages d'estime :** Le Comité a reçu de nombreux témoignages d'estime pour son rôle de pionnier, comme le témoignent entre autres les invitations à s'adresser à divers groupes de militaires et les visites de délégations étrangères intéressées à en connaître davantage sur notre organisation et sa mise sur pied. Un moment privilégié au plan personnel a été, le 15 juin, la remise du Médaillon des Forces canadiennes pour service distingué par le Chef d'état-major de la Défense (CEMD), le Général Rick Hillier. Je suis d'autant plus fière de cette distinction qu'elle symbolise le travail d'équipe derrière le succès du Comité.

- **Réalisations :** Nous tirons une grande satisfaction alors que notre travail permet au système de règlement des griefs militaires de mieux fonctionner. En plus d'avoir réussi à éliminer l'arriéré de la majorité des cas, nous sommes heureux de constater que, en 2005, dans 92 p. 100 des cas, nos recommandations ont été retenues—en entier ou partiellement—par le CEMD.

  Nos cinq années d'expérience dans le domaine nous ont également aidé à cerner et résoudre des problèmes de nature systémique, éliminant ainsi des causes possibles de nouveaux griefs. Nos conclusions et nos recommandations ont aidé à donner une interprétation définitive à certaines politiques qui serviront à guider le règlement de dossiers futurs. Nous croyons qu'une telle approche ajoute une valeur importante à notre travail comme organisme de surveillance indépendant.

- **Atteinte d'un objectif semestriel :** Le taux de règlement des dossiers s'est amélioré en 2005 et nous prévoyons accroître davantage notre efficacité, notre objectif étant de compléter l'examen des griefs en moyenne dans un délai de six mois ou moins après leur réception au Comité.

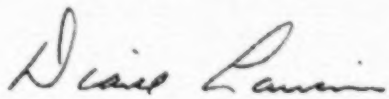
Regard vers l'avenir

Alors que nous passons la marque des cinq ans, nous réfléchissons à l'avenir et à la façon de bâtir sur ce qui a été accompli jusqu'à présent. Forts de notre expérience des cinq premières années, nous examinons depuis quelques mois la façon dont le Comité peut contribuer à améliorer l'efficacité et le système de règlement des griefs des Forces canadiennes (FC) dans son ensemble. Un rapport sera publié en 2006.

Le manque de clarté entourant les mandats des différentes organisations qui interviennent dans le processus de règlement des plaintes et des griefs des Forces canadiennes est au cœur de nos préoccupations.

En conclusion

Au terme de notre cinquième année, nous réalisons quel privilège nous a été accordé en nous permettant d'œuvrer dans ce domaine à la fois complexe et stimulant. Tournés vers l'avenir, nous tirons notre motivation et notre inspiration des nombreuses réalisations accomplies à ce jour. Nous entendons maintenir l'efficacité maximale de nos processus et de notre organisation et poursuivre notre collaboration avec les autres organisations qui participent au processus de règlement des griefs des FC pour faire de celui-ci le meilleur qui soit.



Le Comité des griefs des Forces canadiennes

Mission

Effectuer l'examen des griefs afin de rendre des conclusions et recommandations impartiales et équitables avec célérité et sans formalisme au Chef d'état-major de la Défense et au plaignant.

La pierre angulaire du Comité des griefs des Forces canadiennes :

Un processus de règlement de griefs impartial et équitable

Les forces militaires sont plus efficaces lorsque leur moral est bon. Plusieurs facteurs peuvent influencer le moral, de la confiance dans le leadership militaire à la certitude que les citoyens et les gouvernements sont fiers de la contribution de leurs troupes. De plus, pour les hommes et les femmes qui servent au sein des forces militaires, la certitude d'un traitement équitable par leurs dirigeants et leur gouvernement constitue un autre facteur essentiel pour le maintien du moral.

Au Canada, les événements de 1993 en Somalie ont donné lieu à plusieurs enquêtes et examens, qui ont tous soulevé un certain nombre de questions sur le système de justice militaire et le leadership au sein des Forces canadiennes (FC). Le niveau de confiance dans la capacité des FC de traiter les plaintes internes et les griefs de façon ouverte et équitable était à son plus bas, justifiant ainsi la recommandation d'un meilleur mécanisme de surveillance externe indépendant.

En 1998, d'importantes modifications ont été apportées à la *Loi sur la défense nationale* (LDN), aux *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC) ainsi qu'aux structures administratives des Forces dans le but d'en surmonter les faiblesses apparentes. Conçues pour moderniser et renforcer le système de justice administrative militaire, ces modifications prévoyaient la simplification du processus de règlement des griefs et la création d'un comité d'examen externe dont le fonctionnement ressemblerait à celui d'un tribunal quasi judiciaire : le Comité des griefs des Forces canadiennes (CGFC). Avec la création du Comité, le Canada est devenu le premier pays au monde à se doter d'un organisme civil externe dont le mandat consiste à examiner les griefs militaires.

Incitation à la création du CGFC :

1995 : Publication du rapport intitulé *A Report on the Study of Mechanisms of Voice/ Complaint Resolution in the Canadian Armed Forces*
— Rapport du Bgén (ret) L.T. Doshen

1996 : Le Conseil des Forces armées ordonne le développement d'un système de griefs simplifié.

1997 : Publication du *Rapport au premier ministre sur le leadership et l'administration dans les Forces canadiennes*
— Rapport du ministre de la Défense nationale, l'honorable Douglas M. Young

1997 : Publication des conclusions de la Commission d'enquête sur la Somalie, dans lesquelles l'honorable juge Gilles Létourneau réitère la nécessité de modifier le système judiciaire militaire.

1998 : Modifications apportées à la *Loi sur la défense nationale*. Ces modifications visaient à moderniser et à renforcer le système judiciaire militaire, incluant la simplification du processus de règlement de griefs et la création d'un comité d'examen externe.

2000 : Début des activités du Comité des griefs des Forces canadiennes le 15 juin.

Mandat

Le Comité a pour mandat d'examiner tous les griefs soumis par le Chef d'état-major de la Défense (CEMD), conformément à la LDN et au chapitre 7.12 des ORFC. Au terme de son examen, le Comité présente ses conclusions et ses recommandations au CEMD, qui agit à titre de dernière instance dans le règlement du grief. Le plaignant reçoit également une copie des conclusions et des recommandations du Comité.

Le Comité a des pouvoirs quasi judiciaires : il peut assigner des témoins civils ou militaires et leur imposer de produire un témoignage oral ou écrit. Il peut également exiger le dépôt de documents et pièces. Sauf indication contraire du président, eu égard à l'intérêt des personnes prenant part à l'audience et à celui du public, les audiences du Comité se tiennent à huis clos.[1]

Les types de griefs soumis au CGFC figurent au chapitre 7.12 des ORFC :

(1) Le Chef d'état-major de la Défense renvoie au Comité des griefs tout grief qui a trait aux questions suivantes :

(a) les mesures administratives qui émanent de la suppression ou des déductions de solde et d'indemnité, du retour à un grade inférieur ou de la libération des Forces canadiennes;

(b) l'application et l'interprétation des politiques des Forces canadiennes qui concernent l'expression d'opinions personnelles, les activités politiques et la candidature à des fonctions publiques, l'emploi civil, les conflits d'intérêts et les mesures régissant l'après mandat, le harcèlement ou la conduite raciste;

(c) la solde, les indemnités et autres prestations financières;

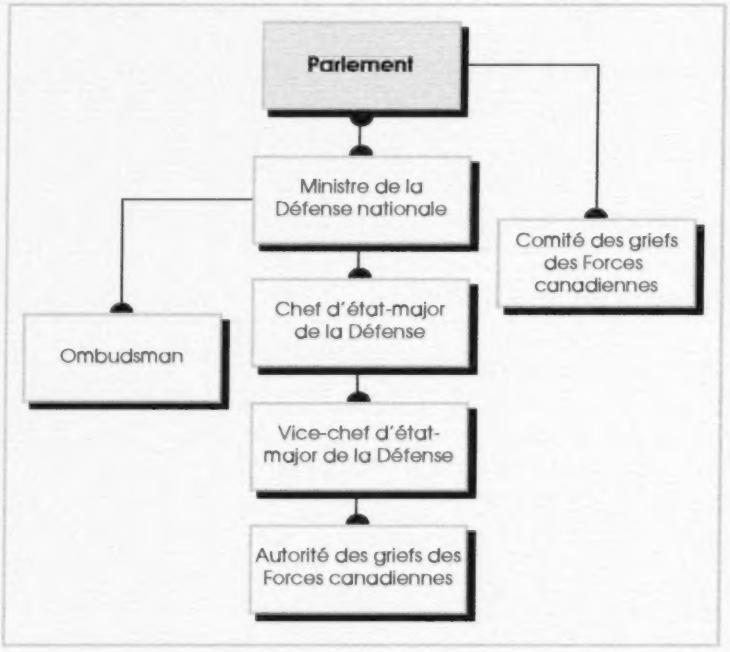
(d) le droit aux soins médicaux et dentaires.

(2) Le Chef d'état major de la Défense renvoie au Comité des griefs pour que celui ci formule ses conclusions et ses recommandations tout grief qui a trait à une de ses décisions ou un de ses actes à l'égard de tel officier ou militaire du rang.

Conformément à l'article 29.12 de la LDN, le CEMD peut également renvoyer tout autre grief devant le Comité.

Le Comité relève directement du Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Défense nationale qui dépose le rapport annuel.

Relation avec le parlement



[1] *Loi sur la défense nationale*

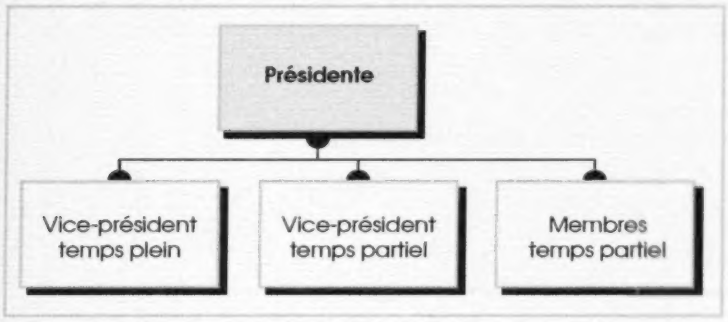
Vision

Les compétences et l'expertise du Comité en matière de traitement des griefs seront mises en valeur grâce à la qualité de ses conclusions et recommandations.

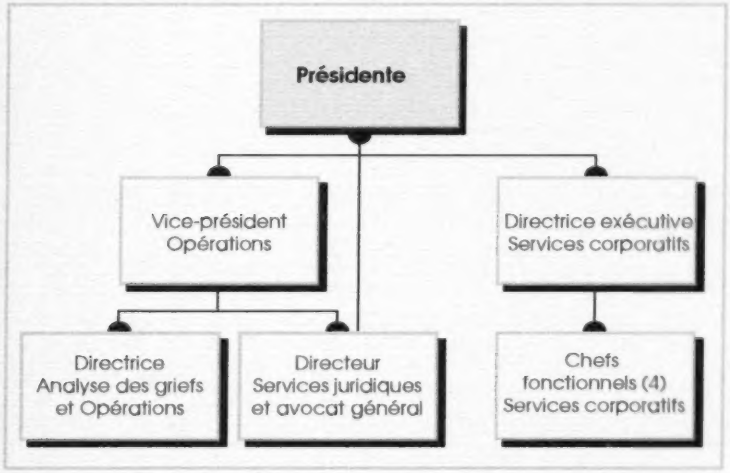
Cette vision sera réalisée lorsque :

- les principes d'intégrité et d'équité qui guident le Comité inspireront la confiance des membres des Forces canadiennes;
- les membres des Forces canadiennes seront persuadés que les conclusions et recommandations du Comité sont rendues avec objectivité, célérité, de façon juste et impartiale;
- les travaux du Comité auront un impact positif sur les conditions de travail des militaires et contribueront à une meilleure compréhension et application de la réglementation, des politiques et des directives;
- les organismes publics, au Canada et ailleurs, consulteront le Comité à propos de leur propre système de gestion et de traitement des griefs.

Membres du Comité



L'équipe de gestion



Structure du Comité

En tant que tribunal administratif, le Comité est indépendant du ministère de la Défense nationale (MDN) qui, pour sa part, a l'entière responsabilité du secteur des politiques au sein duquel il agit. Nommés par le gouverneur en conseil, les membres du Comité décident, individuellement ou en panels, du règlement de chaque cas. Les membres du Comité sont responsables d'examiner les griefs et de rendre des conclusions et des recommandations au CEMD.

En vertu de la LDN, le gouverneur en conseil peut nommer un président à temps plein, au moins un vice président à temps plein, et un à temps partiel, et tout autre membre (à temps plein ou à temps partiel) jugé nécessaire à l'exercice des fonctions du Comité. D'une durée maximale de quatre ans, le mandat des membres est renouvelable. Le mandat d'un membre peut faire l'objet d'une révocation du gouverneur en conseil pour motif valable.

Les membres du Comité et le personnel sont des civils parmi lesquels on retrouve d'anciens militaires. Le Comité dispose ainsi du large éventail de connaissances et d'expérience nécessaires à l'accomplissement de ses travaux.

Les membres du Comité des griefs procèdent à l'examen des dossiers et sont responsables pour les conclusions et les recommandations présentées au CEMD. Le personnel—particulièrement les agents de griefs et les avocats—appuient le travail des membres du Comité. Les services juridiques donnent également des conseils aux agents de griefs et aux membres du Comité sur un vaste éventail de questions. Le groupe des services corporatifs est, entre autres, chargé de la planification stratégique, des rapports de rendement, des ressources humaines et des communications.

Le processus de règlement des griefs des FC : un processus à deux paliers

Palier I : Examen par l'autorité de première instance (des Forces canadiennes)

Une conception erronée et répandue au sujet du processus de règlement des griefs des Forces canadiennes est de croire qu'un plaignant peut déposer son grief directement auprès du Comité. En réalité, le processus commence avec le commandant (cmdt) du plaignant et non avec le Comité :

- Étape 1 : Le plaignant soumet le grief à son commandant.
- Étape 2 : Si le commandant ne peut agir à titre d'autorité de première instance (API), il soumet le grief à une personne pouvant agir à ce titre, par exemple, le prochain officier supérieur ayant la responsabilité de prendre des mesures à l'égard du litige. Si le plaignant est satisfait de la décision rendue par l'autorité de première instance, le processus de grief prend fin.

- Les décisions relatives aux griefs obligatoirement soumis au Comité des griefs doivent être prises par le CEMD.
- Le CEMD n'est pas lié par les conclusions ni par les recommandations du Comité des griefs; toutefois, s'il choisit de s'en écarter, il doit, peu importe le cas, motiver son choix par écrit.

Palier II : Examen du CEMD

Les plaignants qui ne sont pas satisfaits de la décision rendue par l'autorité de première instance ont le droit de demander l'examen de leur grief par le CEMD, dont la décision représente l'étape finale du processus de griefs. Les plaignants peuvent amorcer le second palier d'examen de la manière suivante :

- Étape 1 : Les plaignants soumettent leur demande au second palier d'examen.
- Étape 2 : Pour les griefs qui relèvent du mandat du Comité, le Directeur général – Autorité des griefs des Forces canadiennes (DGAGFC) fait parvenir le dossier du plaignant (pour le compte du CEMD) au Comité des griefs des Forces canadiennes.

La procédure de réponse du Comité

Lorsque le greffier du Comité reçoit le dossier du plaignant du DGAGFC, il fait parvenir un accusé de réception au plaignant et lui communique les renseignements dont fait état son dossier, conformément aux règlements en matière d'équité. Le Comité invite également le plaignant à fournir des renseignements supplémentaires pour le dossier. Le plaignant sera également informé de tout nouveau renseignement recueilli par le Comité. Un agent de griefs procède à une analyse approfondie pouvant nécessiter l'intervention d'un avocat au terme de laquelle un membre désigné du Comité formule des conclusions et des recommandations finales, qui sont par la suite transmises au CEMD et au plaignant.

II Revue de l'année 2005

Section I.
Faits saillants

Un cinquième anniversaire et un Médaillon des FC pour service distingué

Le 15 juin, le Comité célébrait son cinquième anniversaire. Pour souligner cette occasion spéciale, une réception a été organisée à laquelle ont été conviés les employés actuels, les anciens employés et plusieurs intervenants dont le CEMD, le Général Rick Hillier.

« Je ne suis pas la seule à mériter cet honneur. Notre succès est le fruit d'un travail d'équipe— un succès attribuable à un grand nombre d'entre vous. »

— La présidente, Diane Laurin, au cours des célébrations du 5e anniversaire du CGFC, le 15 juin 2005

L'événement a donné au Comité l'occasion de réfléchir sur les progrès accomplis dans plusieurs domaines depuis sa création en 2000. Le Comité en a également profité pour lancer son propre rapport rétrospectif sur sa création et sa croissance, intitulé *Les cinq premières années 2000–2005*.

L'activité du mois de juin réservait également une surprise à la présidente du Comité, Me Diane Laurin, qui s'est vu décerner le Médaillon des Forces canadiennes pour service distingué, la plus haute distinction accordée par les FC à un civil. Lors de la présentation, le Général Rick Hillier a mentionné l'unique contribution de Me Laurin aux FC : « Grâce à ses conclusions et à ses recommandations convaincantes et justes, le Comité, sous la direction de Me Laurin, a réussi à accroître le niveau de confiance des militaires à l'égard du processus de règlement de griefs et à cibler les domaines dans lesquels un renforcement de la politique sur les ressources humaines s'impose, contribuant ainsi à l'amélioration du moral et de l'efficacité des Forces canadiennes. »

Me Laurin a également reçu une lettre de félicitations de la part du ministre de la Défense nationale, l'honorable Bill Graham, qui disait : « Je tiens à profiter de cette occasion pour vous exprimer à quel point j'apprécie les efforts que vous et votre équipe avez déployés. Le Comité des griefs des Forces canadiennes constitue un atout important pour le système judiciaire militaire. »

Nouveaux membres du Comité

Deux postes de membre à temps partiel, vacants depuis deux ans, ont été comblés en 2005 par Gary Wiseman (nommé le 2 juin 2005) et Marc F. Tremblay (nommé le 5 décembre 2005). Les biographies de MM Wiseman et Tremblay figurent en annexe.

La présidente en compagnie des nouveaux membres : Gary Wiseman (haut) et Marc Tremblay.

Une plus grande visibilité

Le CGFC a augmenté ses activités de communications qui non seulement le tiennent en contact avec les hommes et les femmes qui servent dans les FC mais assurent que les membres et les employés du Comité comprennent bien les conditions dans lesquelles ces militaires accomplissent leurs tâches. Ces activités visent également à mieux faire connaître le rôle du Comité en vue d'améliorer la qualité de vie des membres des Forces canadiennes.

Plusieurs mécanismes permettent d'atteindre ces objectifs, notamment les conférences, les forums publics, les visites de bases des FC et l'accueil de délégations étrangères qui désirent en appendre davantage sur l'approche typiquement canadienne au règlement des griefs militaires. Cette année, le Comité a élargi ses activités de rayonnement avec la mise à jour de son site Web (www.cfgb-cgfc.gc.ca), l'affichage plus régulier de sommaires de cas, la publication d'un rapport commémoratif (*Les cinq premières années 2000-2005*) ainsi qu'en assurant une présence sur le Réseau d'information de la Défense (http://national.mil.ca/group_f.asp).

Les membres du comité et l'équipe de gestion en tournée à Esquimalt (Victoria).

Faire passer le message

Les diverses présentations de la présidente au cours de l'année ont été placées sous le thème central de « Qui sommes nous? Que faisons-nous? ». Prenant la parole devant plusieurs groupes, notamment lors d'un cours sur la sécurité nationale à Genève, en Suisse, d'une conférence de l'adjudant chef des Forces canadiennes, à Québec, et lors de deux présentations, à Ottawa, aux employés du Conseil de l'Armée et de l'Ombudsman, Me Laurin a souligné la vision dont a fait preuve le gouvernement du Canada en mettant sur pied le Comité des griefs des Forces canadiennes. Les présentations aux employés de l'Ombudsman ont également fourni l'occasion de promouvoir une meilleure compréhension du rôle en évolution des deux organisations ainsi que d'échanger sur leurs rôles respectifs et leurs expériences en matière de résolution de plaintes.

Le vice-président du Comité, M. James Price, s'est adressé à des membres des FC dans le cadre de deux rencontres de discussion ouverte tenues l'hiver dernier, à Victoria et à Halifax. De plus, il a fait une présentation conjointe avec la présidente devant le Conseil de l'Armée et a été conférencier d'honneur lors de la Conférence des G1 de l'Armée de terre, à Ottawa. Enfin, en novembre 2005, Me Price a fait une présentation intitulée « Bâtir un tribunal administratif : partir de la base » aux participants de la *Conference of Ontario Boards and Agencies* (COBA), qui se tenait à Toronto.

Membre à temps partiel du Comité, Me Naomi Levine a fait une présentation devant un groupe clé de professionnels des FC sur l'amélioration du perfectionnement des officiers des ressources humaines dans le cadre de la Conférence des officiers des ressources humaines de la Force aérienne de 2005 à Winnipeg, au Manitoba. L'invitation mentionnait que l'expérience de Mme Levine comme avocate et membre du Comité donnerait aux officiers une perspective différente du traitement des griefs (c.-à-d. l'enquête et la résolution). Une meilleure connaissance des méthodes d'analyse et de résolution des griefs du Comité est importante, compte tenu que ces officiers sont souvent appelés à participer au processus de règlement des griefs dès leur dépôt initial au niveau de l'unité.

Lors d'une visite aux Forces maritimes du Pacifique (FMAR(P)), en février et à laquelle ont participé des membres et des cadres supérieurs du Comité, la présidente et le vice-président ont fait une présentation conjointe aux membres des FC à la base d'Esquimalt. Quant aux agents de griefs du Comité, ils ont visité les Forces maritimes de l'Atlantique (FMAR(A)) en mars. Ces visites, organisées avec brio par les officiers supérieurs de chaque base, ont permis aux participants d'acquérir des renseignements précieux et de première main sur l'environnement et le quotidien de la Marine canadienne.

L'intérêt du personnel de la Marine à l'égard du rôle et des responsabilités du Comité a d'ailleurs été évident lors de deux rencontres de discussion ouverte et d'autres échanges entre le personnel militaire et les représentants du Comité. Ces visites font partie intégrante de la stratégie du Comité pour mieux faire connaître sa contribution à un processus de règlement des griefs juste et équitable pour les militaires canadiens.

Visiteurs en provenance de l'Australie

À la fin de juin, le Comité accueillait Mme Rosemarie Hawke du bureau de l'ombudsman du Commonwealth et des forces de défense de l'Australie. En sa qualité de directrice de l'équipe de la défense australienne, celle-ci joue un rôle dans la résolution de plaintes qui s'apparente de plusieurs façons à celui du Comité. Mme Hawke a rencontré le vice-président et des membres de la haute direction du Comité qui lui ont présenté les grandes lignes du processus de règlement des griefs du Comité et au sein des FC. La visite a également donné aux participants l'occasion d'échanger de l'information sur des questions courantes qui ont une incidence sur leurs enquêtes respectives.

Une autre visite de représentants des Forces de défense australiennes (FDA) a suivi en juillet. Le conseiller à la défense du haut commissariat d'Australie à Ottawa, M. Tim Grutzner, l'inspecteur général des FDA, M. Geoff Earley, et Mme Helen Marks, directrice des modes alternatifs de résolution et de gestion des conflits ont rencontré les membres du Comité dans le cadre d'une mission d'information. Leur visite faisait suite à l'examen du processus de règlement des griefs des FDA et à un rapport du sénat australien sur l'efficacité du système de justice militaire des FDA.

Une première audience

En octobre 2005, le Comité a tenu sa première audience dans un cas de grief. La tenue d'une audience était nécessaire au Comité afin d'examiner certains aspects du grief en question.

Tenue à huis clos, l'audience a donné l'occasion aux deux parties de présenter des témoins et des éléments de preuve supplémentaires. Conformément aux règles relatives à la tenue d'audiences, seules les questions figurant dans la plainte initiale peuvent être examinées. L'audience a duré une journée et a fait appel à cinq témoins, dont le plaignant.

La preuve entendue a grandement aidé le Comité à formuler ses conclusions et ses recommandations finales. Au moment de mettre sous presse, la décision du CEMD au regard de cette cause n'avait toujours pas été rendue.

Section II.
Statistiques opérationnelles

Charge de travail du CGFC à ce jour

Le Comité a continué d'améliorer son taux de règlement de dossiers (nombre de dossiers fermés par rapport au nombre de cas reçus) en 2005, taux qui est passé de 1,65 cas en 2004 à 1,87 cas en 2005. Dans les années antérieures, le délai de traitement moyen était de 192 jours ouvrables. Depuis, on a réussi à abaisser ce délai à 138 jours ouvrables, ce qui représente une amélioration de 28 p. 100 de l'efficacité du processus.

Aperçu des décisions rendues par le CEMD en 2005

En 2005, le CEMD a pris des décisions relativement à 128 griefs. Le CEMD a appuyé entièrement ou en partie 92 p. 100 des recommandations du Comité. Des huit autres dossiers ayant fait l'objet d'un examen par le Comité, cinq ont été résolus par les FC au moyen d'un processus de résolution informel et trois ont été retirés par le plaignant au niveau du CEMD, après le dépôt des conclusions et recommandations du Comité.

Tableau 1
Sommaire de la charge de travail du CGFC

Sommaire de la charge de travail du CGFC	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Dossiers en traitement au début de l'année	0	165	170	255	274	207
Dossiers reçus au cours de l'année	179	105	210	148	107	80
Cas retournés au DGAGFC pour fins de réévaluation	0	0	-5	-2	-4	0
Dossiers complétés durant la période	14	100	120	127	170	144
Dossiers en suspens à la fin de la période	165	170	255	274	207	143
Taux de règlement (nbre de dossiers complétés / nbre de dossiers reçus)	0.07	0.95	0.58	0.86	1.65	1.87

Tableau 2
Décisions rendues par le CEMD en 2005

DÉCISIONS RENDUES PAR LE CEMD EN 2005				
Conclusions et Recommandations du CGFC (C et R)	**Le CEMD entérine les C et R du CGFC**	**Le CEMD entérine partiellement les C et R du CGFC**	**Le CEMD rejette les C et R du CGFC**	**Total**
Accueillies	18	13	4	35
Accueillies en partie	13	8	1	22
Rejetées	63	1	5	69
Retirées	2	0	0	2
Total	**96**	**22**	**10**	**128**

En ce qui concerne les dix dossiers (représentant environ 8 p. 100 des décisions rendues par le CEMD en 2005) où le CEMD n'a pas appuyé les conclusions et recommandations du Comité, les désaccords étaient attribuables, en grande partie, à des questions d'interprétation ou de jugement.

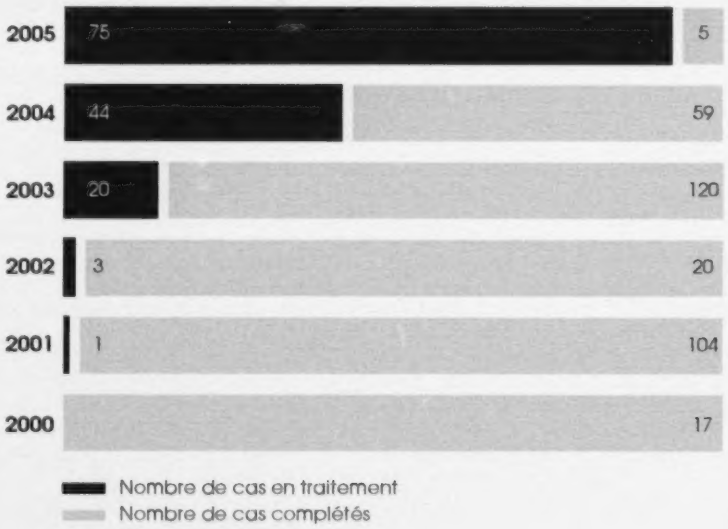
Depuis 2000, le CEMD a entériné 77 p. 100 des conclusions et recommandations du Comité; 15 p. 100 ont été entérinées en partie alors que 8 p. 100 n'ont pas été retenues.

Statut des cas renvoyés au Comité par année

Le tableau 3 présente, sur une base annuelle, un aperçu des cas renvoyés au Comité. Au 31 décembre 2005, 93 p. 100 des cas non complétés (dossiers reçus jusqu'en décembre 2003) ont été réglés, le reste des dossiers non traités devant être complétés d'ici mars 2006.

Vingt-quatre griefs déposés aux FC avant 2003 sont toujours actifs. Au total, 143 cas, y compris la charge actuelle, sont en cours de traitement.[2] Le Comité prévoit être en mesure de réduire de façon significative le temps consacré à l'examen des griefs, permettant de régler la majorité des dossiers en moyenne dans les six mois suivant leur renvoi devant le Comité. Le temps nécessaire pour compléter le processus d'examen diffère toutefois d'un cas à l'autre. Plusieurs facteurs, hors du contrôle du Comité, contribuent à prolonger le temps nécessaire pour l'examen d'un grief, notamment la célérité avec laquelle un grief est présenté au Comité, sa complexité, la rapidité avec laquelle le Comité reçoit des renseignements supplémentaires de la part du plaignant ou des FC ainsi que le nombre de membres du Comité à un moment donné. Cela dit, tous les intervenants au processus de règlement des griefs des FC tentent de régler les griefs dans les douze mois qui suivent leur dépôt, conformément à la recommandation de l'ancien juge en chef de la Cour suprême, le très honorable Antonio Lamer, dans son Examen de la LDN, en 2003.[3]

Tableau 3
Cas : statut et année de dépôt



[2] Au moment de l'impression, tous les griefs de 2001 et 2002 étaient complétés et envoyés au CEMD pour sa décision.

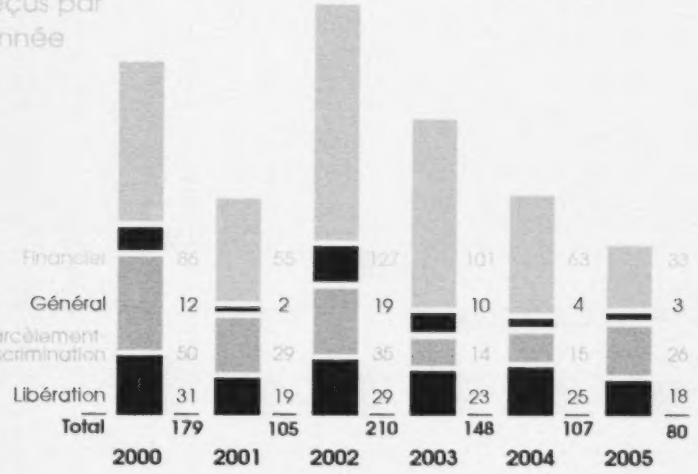
[3] Le très honorable Antonio Lamer, *Le premier examen indépendant par le très honorable Antonio Lamer, C.P., C.C., C.D., des dispositions et de l'application du projet de loi C-25, Loi modifiant la Loi sur la défense nationale et d'autres lois en conséquence, conformément à l'article 96 des Lois du Canada (1998), ch. 35, 2003.*

Catégories générales de griefs soumis au Comité

Le tableau 4 présente un aperçu des catégories générales de griefs reçus par le Comité au cours des six dernières années. À noter qu'en 2005, le Comité a reçu un nombre moins élevé de griefs. Cette situation ne signifie pas toutefois qu'elle perdurera dans l'avenir puisqu'un retard dans l'examen des griefs au niveau d'une Autorité initiale pourrait entraîner un flux important de dossiers au Comité.

Tableau 4

Distribution des catégories des griefs reçus par année



Conclusion

Au cours de l'année 2005, le Comité a pris le temps de réfléchir aux défis qu'il a relevés à ce jour. Mais les objectifs ambitieux alimentent aussi le progrès et, à titre d'organisation proactive, le Comité est résolument tourné vers les nouveaux défis qui l'attendent.

En plus de ses activités opérationnelles, le Comité compte maintenir le cap sur l'apprentissage, tant pour le personnel actuel que nouveau. Le Comité alignera ses pratiques en matière de ressources humaines aux exigences de la nouvelle *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP). Plus spécifiquement, des sessions de formation sur les dispositions de la LMFP seront offertes aux gestionnaires et au personnel des ressources humaines, et des séances de sensibilisation seront organisées à l'intention de ses employés.

Il existe un large consensus quant aux prochains objectifs à atteindre et un sentiment d'optimisme nourri par la confiance inspirée des succès précédents. Le Comité continuera de préconiser des solutions qui profitent aux plaignants en favorisant la résolution opportune et équitable de leurs plaintes. L'amélioration constante de l'efficacité du Comité contribuera à la réalisation de cet objectif. Enfin, le Comité continuera de collaborer avec les organismes qui sont partie prenante au processus pour améliorer davantage le système de résolution des plaintes des FC.

Une question d'équité procédurale, résumés de dossiers et enjeux systémiques

III

Une question d'équité procédurale

Selon un vieil adage concernant l'équité, non seulement justice doit elle être rendue, mais il doit y avoir apparence de justice. Ainsi, l'équité procédurale implique le respect de deux règles fondamentales : le droit d'être entendu et le droit à une audience impartiale.

Le droit d'être entendu inclut le droit d'être informé en temps opportun des allégations formulées à son endroit, de l'objet de ces allégations et de leurs conséquences, afin de soumette ses commentaires auprès de l'instance décisionnelle.

Le droit à une audience impartiale signifie que l'auteur de la décision doit être impartial et agir de bonne foi.

Dans bon nombre de cas examinés l'an dernier, le Comité a trouvé que les règles de l'équité procédurale n'avaient pas été respectées dans le cadre d'un processus administratif.

Ainsi, dans un cas concernant une enquête en matière de harcèlement, le plaignant n'a pas obtenu l'autorisation d'examiner les déclarations faites par les témoins. Le Comité a présenté des conclusions à cet effet et le CEMD les a entérinées. Puisque la décision de l'agent responsable (AR) se fondait sur une enquête viciée, le rapport de l'enquêteur, la documentation produite à l'appui, la décision de l'AR ainsi que tous les documents connexes ont été retirés du dossier du militaire en question.

Dans un autre cas, un commandant qui devait être relevé de son poste de commande n'a pas obtenu tous les renseignements considérés par l'autorité de première instance. Le CEMD a convenu avec le Comité que le plaignant aurait dû obtenir les renseignements appuyant la décision de lui retirer son commandement.

Enfin, dans un autre dossier, le plaignant n'avait pas obtenu tous les renseignements pertinents avant que le Comité ne soit saisi du dossier. Le CEMD était d'accord que le plaignant aurait dû recevoir une copie du dossier complet du grief avant que le Comité ne communique ces renseignements dans le cadre de son analyse, et qu'une communication en temps opportun des renseignements en question aurait pu dissiper les réserves du plaignant et éviter la présentation du grief en question.

Le CEMD s'est montré réceptif aux commentaires formulés par le Comité quant aux manquements occasionnels aux règles d'équité procédurale. Si effectivement ces commentaires permettent d'assurer un suivi par les FC, le Comité est confiant que les problèmes reliés au non respect de l'équité procédurale seront de moins en moins fréquents.

Droit à l'aide au déplacement en congé – Définition d'enfant à charge

Le plaignant soutenait dans sa plainte que les membres des FC, célibataires ou divorcés, qui ont des enfants d'une union précédente ont droit à une allocation pour visiter ces derniers en vertu des dispositions régissant l'aide au déplacement en congé (ADC), alors que les membres remariés des FC ne reçoivent pas un tel soutien financier.

Le Comité a conclu que le plaignant avait été traité d'une manière équitable et conformément à la politique d'ADC, telle qu'actuellement rédigée et appliquée. Par conséquent, le Comité a recommandé le rejet de la plainte. Toutefois, il a conclu que l'objet de la politique d'ADC était de permettre aux membres des FC de visiter leur famille et que la manière actuelle d'appliquer cette politique n'était pas conforme à son intention. À cet égard, le Comité a recommandé que la politique d'ADC soit révisée dans le but d'en rendre l'application conforme à son intention et, idéalement, de créer des occasions pour les membres des FC, comme le plaignant, de recevoir cet avantage.

De plus, le Comité a conclu qu'il n'était pas approprié pour les FC de modifier la définition d'une personne à charge selon les circonstances et que l'absence d'une politique explicite pour reconnaître les situations semblables à celles du cas en question avait l'effet de perpétuer une vision archaïque de la famille par rapport à la société actuelle. Par conséquent, le Comité a recommandé que les efforts de la Direction - Qualité de la vie en vue d'élaborer une vision élargie et uniforme de la famille et de la définition d'une personne à charge soient accélérés.

Le CEMD intérimaire (CEMD/I) a entériné en partie les recommandations du Comité. Il a approuvé la recommandation de rejeter le grief au motif que le plaignant avait été traité conformément à la politique d'ADC. Toutefois, il s'est dit satisfait de l'interprétation de la DRAS 209.50 voulant que l'ADC soit versée pour permettre au militaire de retourner chez lui plutôt que de réunir sa famille. Le CEMD/I a insisté sur le fait que l'OAFC 209-15 ne pouvait être utilisée pour élargir ou modifier la portée de la DRAS 209.50 dans le but de donner une interprétation plus large de la notion de « domicile ». Le CEMD/I était en désaccord avec la recommandation du Comité demandant à la Direction - Qualité de la vie (DVQ) d'accélérer ses travaux en vue d 'élaborer une vision élargie et uniforme de la famille pour les FC, considérant prématuré de conclure dans ce domaine en ne se fondant que sur un cas unique et en l'absence d'une démarche coordonnée et cohérente au sein du gouvernement. Le CEMD/I a toutefois transmis une copie de sa décision au SMA(RH-Mil) pour la porter à l'attention des fonctionnaires chargés de formuler la politique des FC dans ce domaine.

Droit d'occuper des logements familiaux

Un célibataire membre des FC avec deux enfants dont il s'occupe les fins de semaine, le plaignant soutenait que l'attribution des logements familiaux (LF) était injuste pour les militaires célibataires sans personne à charge, puisqu'elle place les militaires mariés dans une meilleure position financière.

Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas fourni une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur la situation de famille. Toutefois, le Comité a constaté que la définition de la famille qu'ont les FC devrait être modernisée et que l'attribution des LF pénalisait injustement les militaires divorcés ou séparés qui, en vertu d'ententes de garde, ont leurs enfants moins de la moitié du temps. Le Comité a recommandé que les FC révisent leur pratique en ce qui concerne l'attribution des LF, afin que les situations semblables au cas présent soient prises en considération et que tous les militaires soient traités équitablement en vertu du règlement.

Le CEMD a approuvé la recommandation du Comité de rejeter le grief. Il était toutefois en désaccord avec la conclusion du Comité disant que l'attribution des LF par les FC ne reconnaît pas adéquatement la situation des militaires divorcés ou séparés qui ont leurs enfants avec eux moins de la moitié du temps. Le CEMD était d'avis que cette conclusion était prématurée et qu'elle ne s'appuyait que sur cette seule plainte. Le CEMD a ajouté que le Directeur – Qualité de la vie avait commencé à réviser les politiques relatives à la famille et que les FC devaient travailler avec d'autres ministères et agences qui ont des problèmes semblables. Par conséquent, le CEMD n'a pas accepté la recommandation du Comité voulant que les FC révisent leur méthode d'attribution des LF. Il a toutefois demandé que le dossier du plaignant soit porté à l'attention des autorités chargées de formuler la politique des FC dans ce domaine.

Libération – Changement de motif, de 4c) à 5c)

À la suite d'un réaménagement des effectifs de son unité de la Réserve, le plaignant s'est vu offrir trois choix : un transfert dans une autre unité, un changement de groupe professionnel ou une libération volontaire. Le plaignant a choisi d'être libéré, mais a demandé que le motif invoqué soit 5 c) – au terme de la période pour laquelle ses services sont requis – compte tenu qu'il s'agissait d'une coupure de poste. Le motif de libération est demeuré inchangé à 4 c) – sur demande – pour autres motifs.

Le Comité a révisé les motifs de libération des officiers et a constaté que la situation du plaignant ne correspondait pas à une libération volontaire. Il a aussi déterminé que les faits dans cette affaire correspondaient à un motif de libération 5 c), tel que le demandait le plaignant.

Le Comité a recommandé que le CEMD accueille le grief.

Le CEMD a accepté la recommandation du Comité. Il a conclu que les FC n'avaient pas fait suffisamment d'effort pour trouver un autre poste au plaignant à l'intérieur de son unité, ce qui lui aurait évité un transfert ou un changement de groupe professionnel. Conséquemment, le CEMD a conclu que la libération du plaignant avait été dictée par les événements et qu'elle ne résultait pas d'un choix personnel mais plutôt « d'une mauvaise synchronisation de l'application du Tableau d'effectifs et de dotation de la Réserve de l'Armée de terre (TEDRAT) ». Le CEMD a demandé que le motif de libération du plaignant soit changé de 4 c) à 5 c) et que tous les bénéfices prévus soient versés à ce dernier, dont l'allocation de retraite à l'intention de la Force de réserve.

Frais de logement, de repas et frais divers en cours de déplacement – Attribution de logements familiaux

Avant son affectation, le plaignant a indiqué un certain lieu comme premier choix pour y établir son logement familial (LF). Comme il n'y avait pas de disponibilité, il a accepté un LF à un autre endroit. Quelques jours avant son déménagement, un LF « à prendre tel quel » dans le premier lieu retenu par le plaignant a été offert à ce dernier. Le logement allait être libéré dix jours après la date du changement d'effectif. Le plaignant a pris des mesures pour s'assurer de se faire rembourser les frais de logement, de repas et les frais divers en cours de déplacement pour les dix jours en question, puis il a accepté le LF. En arrivant à son nouveau lieu d'affectation, le plaignant a appris que les frais décrits et engagés durant ces jours supplémentaires ne lui seraient pas remboursés.

Le Comité a conclu que la politique relative au PPRI 2002 était ambiguë sur la question du remboursement des frais de logement, de repas et les frais divers en cours de déplacement. En fait, la politique autorise le remboursement pour une durée maximale de 21 jours si le militaire est en attente d'un LF à cause d'une décision personnelle. Le Comité a également constaté que la pratique d'attribution des LF à l'endroit où le plaignant a été affecté a placé celui-ci dans une situation nécessitant des dépenses additionnelles pour le logement, les repas et les frais divers en cours de déplacement.

Le Comité a recommandé que le CEMD accueille le grief.

Le CEMD a accepté la recommandation du Comité d'accueillir le grief. Selon le CEMD, en n'appliquant pas correctement la politique d'attribution des LF, les FC ont empêché le plaignant d'organiser un déménagement de porte à porte dans le secteur qu'il a retenu au début de la procédure d'attribution des LF. Le CEMD a considéré que, pour des raisons hors de son contrôle, le plaignant a été séparé de ses effets et de ses meubles afin de déménager au lieu de son premier choix. Le CEMD a donc demandé qu'on rembourse au plaignant, à même son enveloppe de base principale, les frais supplémentaires de logement, de repas et les frais divers en cours de déplacement ainsi que les frais d'entreposage. Il a également demandé que son enveloppe de base améliorée/personnalisée soit révisée afin de permettre tout autre rajustement et/ou remboursement nécessaire. En ce qui concerne la pratique d'attribution des LF fondée sur le grade, le CEMD a demandé que cette pratique et son rapport avec le PPRI soit revue, que les mesures nécessaires soient prises et qu'un rapport lui soit soumis en temps et lieu.

Libération – Violation de l'équité procédurale

Alors qu'il était en Bosnie, le plaignant a affiché un comportement non professionnel. Le plaignant a été rapatrié pour des raisons médicales. À son retour, le plaignant s'est vu assigner une catégorie médicale temporaire et il a présenté une demande de libération volontaire. Le médecin militaire a recommandé d'assigner au plaignant la catégorie médicale permanente G5· O5. Toutefois, le chirurgien général lui a plutôt assigné la catégorie médicale permanente G2· O3 que le plaignant conserverait une fois libéré, peu importe les résultats d'évaluations médicales subséquentes.

En même temps, les FC ont entamé une procédure de libération administrative à laquelle le plaignant n'a pu participer au motif que sa demande de libération volontaire ne le lui permettait pas. Il a été déterminé que l'incapacité du plaignant à s'adapter à un environnement militaire n'avait pas de fondement médical et le plaignant a été libéré sous le motif de libération 5 d) – ne peut être employé avantageusement.

Le Comité a constaté que la procédure utilisée pour libérer le plaignant des FC était déficiente et que sa libération ne respectait pas l'équité procédurale. Le Comité a recommandé que, compte tenu de la preuve médicale, le motif de la libération du plaignant soit changé pour 3 b) – médical

Le CEMD a retenu les conclusions et les recommandations du Comité. Il a précisé qu'aucune politique ne suggère qu'une condition médicale chronique doit être diagnostiquée pour autoriser une libération pour motif médical. Le CEMD était également d'accord avec la conclusion du Comité selon laquelle, malgré la libération volontaire imminente du plaignant, les FC auraient dû l'informer de leur intention de le libérer pour le motif 5 d) et lui donner ainsi l'occasion de contester cette décision. Le CEMD a accepté la conclusion du Comité selon laquelle le droit à l'équité procédurale du plaignant n'avait pas été respecté puisque les résultats de l'examen administratif/restrictions à l'emploi pour raisons de santé ne lui ont pas été dévoilés. Le CEMD a donc demandé que le motif de la libération soit changé.

Remboursement de dépenses pour la garde d'un animal de compagnie

Le plaignant a été temporairement affecté à l'opération Athena. Son épouse—également membre des Forces canadiennes—l'a suivi quelques semaines plus tard. Durant la semaine où les deux conjoints ont été déployés en même temps, leur animal de compagnie a été placé dans un chenil. Le plaignant a demandé le remboursement de cette dépense.

Le Comité a conclu que malgré l'absence de directives spécifiques à l'égard du remboursement des dépenses pour la garde d'un animal de compagnie, la résolution juste et équitable de cette situation, compte tenu des circonstances, serait que l'État assume cette dépense. Le Comité a recommandé au CEMD de déférer le cas au ministre en lui recommandant d'utiliser son pouvoir discrétionnaire pour rembourser le plaignant.

Le CEMD a rejeté la recommandation du Comité de déférer le cas au ministre, contrairement à ce qu'il avait fait dans un dossier précédent. Le CEMD a jugé que les circonstances invoquées par le Comité étaient très différentes de la situation du plaignant. La personne en question était en affectation temporaire pour une plus longue période. De plus, il s'agissait d'un célibataire en affectation prolongée qui était obligé de fermer sa résidence. Dans le présent cas, les frais étaient mineurs et ne constituaient pas une dépense normale d'entretien de résidence. Les frais engagés étaient comparables à une dépense de réinstallation.

Recommandations sur des enjeux systémiques

En raison de son mandat, le Comité est dans une position idéale pour dégager des enjeux de nature systémique. Dans le contexte de cas individuels, le Comité soumet parfois des recommandations d'ordre systémiques au CEMD. Par exemple, lorsqu'une politique comporte des incohérences créant des inégalités ou lorsqu'il est possible ou nécessaire d'apporter des améliorations plus importantes au sein des Forces canadiennes en général, le Comité recommande au CEMD de prendre des mesures supplémentaires qui vont au-delà du traitement de la plainte individuelle.

Pour les décisions rendues en 2005, le CEMD a entériné un certain nombre de recommandations relatives à des problèmes de nature systémique identifiés par le Comité dont voici un échantillon :

Traitement des réservistes engagés à un camp d'instruction d'été des cadets

Membre du Cadre des instructeurs de cadets (CIC), le plaignant disait ne pas avoir reçu de frais d'absence du foyer (FAF) pendant son séjour dans un camp d'instruction d'été des cadets (CIEC). Il dénonçait aussi la pratique d'offrir des affectations temporaires aux membres du CIC alors que les membres de la Force régulière et de la Première réserve (P rés) travaillaient dans les CIEC en service temporaire (ST), alléguant que cette pratique était discriminatoire.

Le Comité a conclu que le plaignant n'était pas admissible aux frais d'absence du foyer (FAF). Il a aussi jugé que les affectations temporaires des membres du CIC dans les CIEC ne constituaient pas une pratique discriminatoire mais plutôt une pratique inéquitable eu égard aux circonstances de ce cas.

Le Comité a recommandé au CEMD de modifier l'instruction en vigueur, laquelle exige d'affecter temporairement les membres du CIC à des fonctions de CIEC pendant que les membres d'autres éléments sont en ST. De plus, le Comité a recommandé au CEMD d'examiner des moyens pour accorder rétroactivement au plaignant des indemnités de ST pour la période en question. Après avoir pris connaissance des conclusions et des recommandations du Comité, le plaignant a indiqué qu'il acceptait les conclusions à l'effet qu'il n'était pas admissible aux FAF et n'avait pas été victime de discrimination ou d'une conduite contraire à l'éthique.

Partiellement en accord avec les recommandations du Comité, le CEMD a demandé qu'on offre au plaignant une aide au déplacement en congé. Le CEMD a appuyé la conclusion du Comité selon laquelle la pratique d'envoyer en affectation temporaire plutôt qu'en ST des officiers du CIC dans les CIEC était inéquitable, mais il n'était pas d'accord avec la recommandation de verser au plaignant des indemnités rétroactives de ST. Le CEMD a également demandé au VCEMD d'étudier la question relative au traitement inéquitable des réservistes employés dans les CIEC. Il a également demandé de déterminer s'il était nécessaire d'accorder aux officiers du CIC employés dans les CIEC, un traitement différent des autres membres du personnel et s'il était possible d'harmoniser les indemnités.

Incohérence des subventions pour la garde des enfants à la maison et la garde des enfants pendant un voyage pour recherche de logement

L'enjeu principal dans cette plainte était de déterminer l'admissibilité du plaignant au remboursement de la prime d'assurance, taxe et frais inclus, de la Société canadienne d'hypothèque et de logement (SCHL). Un enjeu secondaire était de déterminer si le plaignant était désavantagé par rapport aux personnes recevant un revenu supérieur, puisque le montant de l'enveloppe de subvention est basé en partie sur l'allocation d'affectation, une prestation établie en fonction du salaire.

Le Comité a conclu que les indemnités de déménagement versées au plaignant en vertu du Programme pilote de relocalisation intégré (PPRI) avaient été calculées en conformité avec la directive de la politique pertinente du PPRI et que sa demande de remboursement avait été traitée de manière cohérente avec celle-ci. Le Comité a également conclu que le PPRI n'était pas inéquitable simplement parce qu'il comprenait une prestation établie en fonction du salaire.

Le Comité a recommandé que le CEMD rejette la plainte, mais que ce dernier considère des mesures pour corriger la situation.

Le CEMD a retenu la recommandation du Comité de rejeter la plainte, se déclarant satisfait que le plaignant avait reçu toutes les prestations et allocations autorisées en vertu du PPRI. Le CEMD était également d'accord avec le Comité en trouvant incohérent de prévoir à même la composante de base un remboursement jusqu'à concurrence du montant maximal lorsqu'une gardienne est engagée pendant un voyage de recherche de logement (VRL), et de ne rien payer de la même source lorsque les mêmes enfants accompagnent les parents au cours du VRL. Le CEMD a donc demandé au SMA(RH-Mil) d'examiner cette incohérence identifiée par le Comité, d'explorer la faisabilité d'une modification et de lui faire rapport en temps et lieu.

Méthode uniforme de recouvrement des trop-payés

La plaignante a été obligatoirement mutée d'un poste de spécialiste à un poste de généraliste et s'est vu octroyer des droits acquis de paye. À la suite d'une série d'erreurs administratives, la plaignante a reçu des paiements en trop de plus de 25 000 dollars. Neuf ans plus tard, les Forces canadiennes ont réaliser que la plaignante était trop payée et ont entrepris de recouvrer le montant. La plaignante a également été informée qu'un montant de plus de 5 000 dollars serait retenu de sa prime de départ lors de sa libération.

Le Comité a examiné les dispositions législatives applicables au recouvrement des trop-payés par l'État et constaté que les dispositions de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP) confirmaient le droit de l'État de recouvrer le trop-payé en salaire et indemnités. Le Comité a également examiné les dispositions de la LGFP, de même que le règlement du Conseil du Trésor relatif à la LGFP, lesquels établissent les circonstances justifiant la radiation, l'annulation ou la remise d'une dette.

Le Comité a conclu que le trop-payé constituait une dette valide envers l'État et que les FC étaient en droit de recouvrer les sommes en cause. Il a également jugé que la dette ne pouvait pas être radiée, annulée ou remise, car elle ne satisfaisait pas aux critères établis par la LGFP ou par le Conseil du Trésor.

Le Comité a également conclu que la période prolongée de recouvrement qui incluait une retenue puisée à même la prime de départ avait été calculée de manière juste et équitable, conformément à la loi et au règlement en vigueur, dans le but de réduire toute charge financière à laquelle la plaignante risquait d'être confrontée.

Le Comité a recommandé au CEMD de rejeter le grief. Comme il l'avait décidé dans des cas similaires, le Comité a également recommandé que les FC adoptent une démarche uniforme pour le recouvrement des trop-payés.

Le CEMD a entériné les conclusions et les recommandations du Comité. Le CEMD était convaincu que les FC étaient légalement tenues de recouvrer le trop-payé et qu'il n'avait pas le pouvoir de radier, d'annuler ou de remettre la dette de la plaignante envers l'État.

Le CEMD était également d'accord avec la recommandation du Comité concernant l'adoption d'une démarche uniforme de recouvrement des trop-payés. À cet égard, les FC étudient actuellement la possibilité de modifier la *Loi sur la Défense nationale* et la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes.*

Restriction des prestations de l'aide au transport

Selon le plaignant, l'aide au transport (AT) lui avait été injustement refusée parce qu'il était un réserviste de classe B engagé pour une période de plus de 30 jours. À une époque, cette prestation était régulièrement accordée à tous les réservistes des classes A et B qui satisfaisaient à certains critères, quelle que soit la durée de leur période de service. Une note de service émise par le Directeur – Rémunération et avantages sociaux (Administration) (DRASA) limitait l'AT aux réservistes de classe A et aux réservistes de classe B ayant effectivement servi moins de 30 jours, rendant ainsi le plaignant inadmissible à la prestation.

Le Comité a constaté que le message du DRASA restreignait de façon illégitime la prestation d'AT en disqualifiant inopinément des personnes qui auraient autrement satisfait aux critères réglementaires énoncés dans la Directive sur la rémunération et les avantages sociaux (DRAS) 209.045. Le Comité a conclu que la DRAS 209.045 avait préséance et a indiqué que le plaignant avait droit à l'AT conformément à cette disposition.

Malgré cela, le Comité a conclu que le fait de limiter l'AT à 30 jours ou moins pour les réservistes de classe B était à la fois acceptable et cohérent avec l'intention initiale de la prestation, et conforme à des dispositions similaires de la Directive du Conseil du Trésor sur les voyages.

Par conséquent, le Comité a recommandé au CEMD de demander aux administrateurs du Quartier général de la Défense nationale de prendre les mesures nécessaires pour faire modifier le règlement du Conseil du Trésor relatif à l'AT.

Partiellement d'accord avec le Comité, le CEMD a accueilli certains éléments de la plainte. Conformément à la position du Comité, le CEMD a jugé que le message avait restreint de façon illégitime la prestation d'AT, disqualifiant des personnes qui satisfaisaient aux critères établis par le CT dans la DRAS 209.045. Le CEMD a donc ordonné que le plaignant reçoive l'AT pour les jours pendant lesquels il a été muté dans un lieu de travail de classe B.

Le CEMD était également d'accord avec l'observation du Comité selon laquelle le choix de directive dans le message du DRASA était acceptable et conforme aux dispositions similaires qui s'appliquent à la fonction publique, mais que le moyen approprié pour atteindre cet objectif était de modifier la directive en question. En conséquence, le CEMD a demandé au SMA (RH Mil) de s'assurer que le message du DRASA soit annulé, que les implications systémiques de cette décision soient examinées et qu'un plan soit conçu pour éliminer les incohérences engendrées par cette restriction abusive des prestations de l'AT.

Annexes

- Biographies
- Tableau financier
- Pour nous joindre

Biographies

Diane Laurin

Présidente

Diane Laurin est présidente du Comité des griefs des Forces canadiennes depuis le 1er mars 2004. Elle occupait cette position par intérim depuis le 2 juin 2003, en plus de remplir ses fonctions à titre de vice-présidente à temps plein, un poste qu'elle occupait depuis le 1er novembre 1999.

Me Laurin est co-fondatrice du Comité, le premier tribunal administratif mandaté pour examiner les griefs militaires qui lui sont référés par le Chef d'état- major de la Défense. À ce titre, elle a largement contribué au développement de l'infrastructure opérationnelle du Comité et a joué un rôle clé dans l'implantation d'une nouvelle législation (Loi C-25) et ses règlements.

En juin 2005, Me Laurin recevait le Médaillon des Forces canadiennes pour service distingué. Présenté par le Chef d'état-major de la Défense, le Général Rick Hillier, le Médaillon est décerné à des personnes qui ne sont pas des militaires canadiens et dont la contribution exceptionnelle et de très haute qualité favorise l'avancement des Forces canadiennes dans leur ensemble.

Avant de joindre le Comité, Me Laurin a œuvré pendant onze ans à la Communauté urbaine de Montréal (CUM) à titre de cadre supérieur dont quatre années au Service de police de la Communauté urbaine de Montréal.

De 1987 à 1995, Me Laurin a agit comme conseillère du président de la CUM en matière de communications et de planification stratégique. À ce titre, elle a élaboré des stratégies de communications qui ont favorisé la mise en œuvre de politiques métropolitaines en matière de sécurité publique, de transport en commun et de développement économique. Elle a également participé à la rédaction de plusieurs mémoires notamment sur la prévention et la réforme des lois dans l'environnement policier.

Me Laurin a été directrice adjointe et chef de cabinet du directeur du Service de police de la CUM de 1995 à 1998. Elle a été appelée à contribuer dans plusieurs dossiers importants concernant la sécurité civile, la moralité publique, les activités criminelles ainsi que les relations interculturelles et interraciales. Parmi ces dossiers, on compte notamment la crise du verglas, les émeutes de la coupe Stanley, la guerre des motards criminalisés et l'affaire Barnabé.

Me Laurin a également collaboré à plusieurs projets touchant les négociations de conventions collectives, les relations de travail et l'éthique professionnelle. Elle a participé à un projet intitulé « Vers la police de quartier » qui a nécessité une restructuration complète du Service de police de la Communauté urbaine de Montréal et amené l'organisation à revoir en profondeur sa mission et ses méthodes de travail.

Me Laurin a débuté sa carrière en tant qu'infirmière. Elle a obtenu par la suite un baccalauréat en droit de l'Université de Montréal (1982) et est membre du Barreau du Québec depuis 1983. Me Laurin a pratiqué en droit civil et de l'immigration.

Me Laurin est membre de l'Association canadienne du barreau et du Conseil canadien des tribunaux administratifs; elle siège également au comité des directeurs pour le Centre de développement professionnel des membres des tribunaux administratifs canadiens.

James Price
Vice-président

James Price s'est joint au Comité en janvier 2004 en tant que chef d'équipe aux Opérations et a été nommé vice-président à temps plein en décembre de la même année. Il a une vaste expérience dans tous les domaines du droit militaire, y compris le système de justice militaire, le droit international et le droit des opérations.

Originaire de Twillingate (Terre Neuve), Me Price s'est joint à la Division universitaire d'instruction navale en 1966, alors qu'il était étudiant à l'Université Memorial. Après sept ans de service actif, il s'est inscrit à l'Université Dalhousie où il a obtenu une maîtrise en administration publique en 1976. En 1980, il a obtenu un baccalauréat en droit (LL.B.) et est devenu membre du Barreau de Terre Neuve.

Il a pratiqué le droit dans un cabinet privé avant de se joindre aux Forces canadiennes (FC) en 1981, à titre d'avocat militaire dans le cabinet du juge avocat général.

Au cours de cette période, Me Price a occupé le poste de directeur des poursuites et des appels; à ce titre, il était responsable de coordonner les poursuites et les appels dans les FC. Il a également dirigé la section pendant sa transformation en un service indépendant de poursuites militaires. Il a ensuite été nommé directeur adjoint du nouveau service indépendant de poursuites militaires.

Après avoir été assistant du juge avocat général en Europe, Me Price a été nommé juge militaire par le gouverneur en conseil en 2001, poste qu'il a occupé jusqu'en 2003. Pendant cette période, il a présidé des procès portant sur des infractions militaires et des infractions au *Code criminel du Canada*.

Naomi Z. Levine

Naomi Z. Levine a été nommée membre à temps partiel du Comité le 21 mars 2000. Me Levine, de Winnipeg (Manitoba), est avocate, éthicienne, médiatrice agréée et consultante en litiges en milieu de travail. Elle a une vaste expérience des enquêtes et a fait fonction de conseillère en matière de harcèlement auprès de plusieurs entreprises, gouvernements et universités. Me Levine est spécialisée en droit criminel, en droit du travail et en droit administratif. Elle a obtenu un baccalauréat ès arts de l'Université de Winnipeg ainsi qu'un baccalauréat en droit et une maîtrise ès arts de l'Université du Manitoba. Elle anime également une émission de radio hebdomadaire au réseau anglais de Radio-Canada à Winnipeg.

Wendy E. Wadden

Wendy E. Wadden est membre à temps partiel du Comité depuis le 31 mars 2000. Me Wadden, de Sydney (Nouvelle-Écosse), est avocate en pratique privée. Elle est instructeur au School of Business de l'Université du Cap Breton et est membre de la Nova Scotia Barristers' Society et de la Cape Breton Barristers' Society. Me Wadden a obtenu un baccalauréat spécialisé en commerce et un baccalauréat en droit de l'Université Dalhousie. À l'Université du Cap Breton, Me Wadden a été membre du conseil académique et du comité des appels académiques ainsi que présidente de la School of Business. Elle est membre d'organismes communautaires tels que Second Chance, Échec au crime et le comité inter-agences pour la réduction de la violence familiale.

Michel Crowe

Michel Crowe a été nommé membre à temps partiel du Comité le 28 février 2003. Il a fait ses études en droit à l'Université de Montréal avant d'être admis au Barreau du Québec en 1968. Il a servi dans les Forces canadiennes de 1962 à l'an 2000, d'abord dans la Force de réserve au Corps-école des officiers canadiens et, par la suite, au Régiment Les Fusiliers Mont-Royal comme officier d'infanterie. En 1967, il a rejoint la Force régulière à titre d'avocat militaire au sein du cabinet du juge-avocat général. Il a occupé les postes d'assistant juge-avocat général à Lahr (Allemagne) et dans la province de Québec. Me Crowe a été conseiller devant la Cour d'appel de la Cour martiale du Canada et a dirigé plusieurs sections du bureau-chef du JAG au quartier général de la Défense nationale. Il a également été conseiller juridique pour SHAPE (Supreme Headquarters Allied Powers Europe), participant à plusieurs négociations internationales au sein de l'OTAN. Il a enseigné le droit civil et le droit de la guerre au Collège Militaire Royal de St-Jean-sur-Richelieu (Québec) et continue d'enseigner le droit militaire. Tout au long de sa carrière militaire, il a conseillé la chaîne de commandement relativement aux griefs soumis par les militaires et est médiateur agréé par le Barreau du Québec.

Gwen Barbara Hatch

Gwen Barbara Hatch est membre à temps partiel du Comité depuis le 6 mai 2003. Me Hatch, de Winnipeg (Manitoba), travaille comme associée au cabinet d'avocats D'Arcy & Deacon. Elle a une expérience approfondie du système judiciaire et a plaidé devant plusieurs tribunaux, y compris la Cour suprême du Canada. Elle travaille dans un cabinet privé depuis 1981. Me Hatch est très active dans sa communauté et au sein d'associations professionnelles, notamment comme présidente de la Fondation pour la recherche et l'Hôpital Saint-Boniface, et comme membre du conseil d'administration de la Sturgeon Creek United Church. Elle a été chargée de cours et instructeur du programme d'admission au barreau en droit des testaments, successions et éthique pour la Manitoba Law Society. Me Hatch est également membre de divers comités dont Médiation familiale Canada / Médiation familiale Manitoba et la Society of Trust and Estate Practitioners. En 2002, Me Hatch a reçu la Médaille du jubilé de la Reine.

Gary N. Wiseman

Gary Wiseman a été nommé membre à temps partiel du Comité le 2 juin 2005. Un ingénieur professionnel, M. Wiseman a poursuivi des études supérieures en architectures civile, mécanique et navale. Son expérience comprend 25 années au sein de la marine canadienne, quatre ans à la fonction publique fédérale et 15 années de pratique privée riches d'une vaste gamme de responsabilités techniques et de gestion. M. Wiseman a servi au Canada et à l'étranger; il apporte au Comité une vaste expérience et un engagement solide à l'égard des forces armées qu'il considère un élément important de la mosaïque canadienne.

Marc F. Tremblay

Marc Tremblay a été nommé membre à temps partiel du Comité le 5 décembre 2005. Admis au barreau du Québec en 1986 après avoir complété ses études en droit à l'Université Laval, Me Tremblay est spécialiste en matière d'insolvabilité et de restructuration. Il intervient fréquemment et activement dans les dossiers de restructuration, que ce soit sous forme de concordats en vertu de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* ou d'arrangements en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (C-36), ainsi qu'en matière de faillite ou de liquidation d'entreprises. Les créanciers ou les entreprises qui connaissent des difficultés financières font souvent appel aux compétences et à l'expérience de Me Tremblay. Il est souvent invité à titre de conférencier et d'instructeur en matière d'insolvabilité et en droit commercial auprès d'entreprises, d'institutions financières ou encore de l'Ordre des comptables agréés du Québec. Me Tremblay a rédigé de nombreux textes, y compris un cours sur la gestion du crédit qu'il a donné aux membres de l'Ordre des comptables agréés du Québec.

Tableau financier

Dépenses prévues 2005-2006* (En dollars)	
Traitements, salaires et autres frais de personnel	3 523 276
Contributions aux régimes d'avantages sociaux	704 655
Sous-total	**4 227 931**
Autres dépenses de fonctionnement	2 228 999
Total des dépenses prévues	**6 456 930**

*En date du 31 janvier 2006.
Les dépenses réelles ne correspondront pas aux dépenses prévues.

Pour nous joindre

Comité des griefs des Forces canadiennes
60, rue Queen, 10e étage
Ottawa (Ontario) K1P 5Y7

Téléphone :
1 877 276-4193
(613) 996-8529

Télécopieur :
1 866 716-6601
(613) 996-6491

ATS :
1 877 986-1666

Courriel : **cfgb-cgfc@cfgb-cgfc.gc.ca**

Site Internet : **www.cfgb-cgfc.gc.ca**

Personnel du Comité